

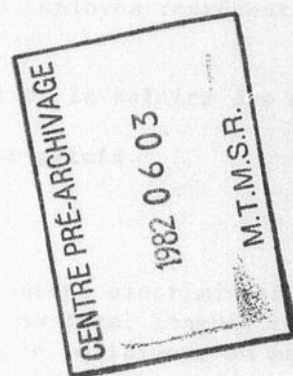
'82 AVR -2 13 18

*mt***PAR MESSENGER**

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

EXCEL PRINTING



ET

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE  
ET DES COMMUNICATIONS - SECTION LOCALE 145

(UTI - FTQ)

## SECTION 1

### DEFINITION DES TERMES

1.01

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose.

Ancienneté: La durée de service continue d'un employé pour l'Employeur.

Convention: La présente convention collective de travail.

Employé: Tous les salariés de l'Employeur régis par la convention.

Employeur: Excel Printing.

Grief: Une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention.

Jour: Un jour de calendrier à moins qu'autrement prévu dans la convention.

Période de probation: Une période pendant laquelle est évalué le travail d'un nouvel employé ou d'un employé reclassé.

Salaire: La rémunération de l'Employé, primes comprises s'il y a lieu.

Syndicat: Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145.

## SECTION 2

### BUTS DE LA CONVENTION

2.01

#### Buts

De promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'Employeur et les employés représentés par le Syndicat;

De déterminer les conditions de travail et le salaire des employés;

D'établir une procédure de règlement des griefs.

2.02

#### Non-discrimination

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé ou l'Employeur à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie politique, ou participation aux activités syndicales.

## SECTION 3

### DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01

#### Droits de la direction

Sous réserve des restrictions contenues dans la convention le Syndicat reconnaît qu'il est du domaine exclusif de l'Employeur de diriger son plan, d'y maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité, l'autorité; l'opération et le contrôle de chaque département est du domaine de l'administration qui devra engager, congédier, donner des promotions aux employés, en conformité avec cette entente.

3.02

#### Responsable

- a) L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive du directeur de production ou son remplaçant. Des chefs d'équipe peuvent être nommés pour diriger le travail, mais seul le directeur de production peut discipliner.
- b) Le directeur de production ne peut effectuer du travail de la juridiction du Syndicat, son rôle en étant exclusivement un de direction.
- c) Sous réserve des dispositions pertinentes de la convention, les chefs d'équipe sont régis par la convention et peuvent effectuer du travail de la juridiction du Syndicat. Ils ne peuvent discipliner.



## SECTION 3 DROITS DE L'EMPLOYEUR (suite)

### 3.03 Discipline

Un employé peut être congédié ou autrement discipliné:

1. Pour incompétence;
2. Pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs et fonctions;
3. Pour violation des règlements d'entreprise qui doivent être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés et les droits prévus à cette entente.

Un employé a le droit de contester tout règlement d'entreprise dans les trente jours de la connaissance de ceux-ci.

Ce dernier a également le droit de contester la justice d'application desdits règlements.

Une copie des règlements d'entreprise sera remise au syndicat.

Aucun système de point de démérite ne sera accepté pour l'établissement de mesures disciplinaires.

4. Pour cause juste et suffisante qui n'est pas modifiée par la procédure de grief et d'arbitrage.

### 3.04 Promotion hors de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié accepte un poste exclus de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de trente jours. Après la période de trente jours il perd tous les droits et privilèges en vertu de la convention collective. Il est entendu que le salarié peut retourner ou être retourné à son poste dans l'unité de négociation en tout temps avant la fin de la période de trente jours et durant cette période, il doit demeurer membre du syndicat.

## SECTION 4 RECONNAISSANCE SYNDICALE

### 4.01 Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les employés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

## SECTION 5 REGIME SYNDICAL

### 5.01 Condition d'emploi

- a) Tout employé, doit, comme condition de maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat.
- b) Tout nouvel employé doit, au moment de son embauche, obtenir un permis de travail que le Syndicat s'engage à lui remettre. Comme condition du maintien de son emploi, il doit devenir membre, dès qu'il a complété sa période de probation et le demeurer jusqu'à la fin de la convention.

### 5.02 Cotisation syndicale

- a) Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé doit payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut de l'employé ledit montant et en fait remise au Syndicat avant le quinzième (15) jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur au même moment remet au Syndicat, la liste des employés ayant travaillé durant le mois avec le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des employés.

SECTION 5 REGIME SYNDICAL (suite)

5.02 Cotisation syndicale (suite)

- b) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la mise en vigueur de cette modification.

5.03 Renseignements

L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, l'âge, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque employé, telle qu'elle apparaît dans le dossier de l'Employeur. Les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.

5.04 Total des cotisations annuelles

L'Employeur remet au Syndicat vers le quinze (15) février de chaque année, le montant total de salaire gagné et de cotisation syndicale payée par chacun des employés pour la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

SECTION 6 ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Délégué syndical

- a) Le Syndicat reconnaît que le délégué syndical et/ou ses adjoints sont des employés de l'Employeur et comme tel ont des tâches à accomplir pour l'Employeur. Lorsqu'il devient nécessaire (urgent) aux délégués de laisser leur travail afin de s'occuper des rencontres avec la gérance, ils en aviseront le directeur de production aussi à l'avance que possible et les arrangements seront faits par ce dernier, afin qu'ils puissent laisser leur travail sans perte de salaire le plus tôt possible mais dans un délai n'excédant pas deux (2) heures. Cette clause s'appliquera à un délégué à la fois, sauf avec le consentement de l'Employeur, et pour une période de courte durée. Le délégué et/ou ses adjoints ne sera pas sujet à discipliner ou subir de discrimination pour avoir mis en vigueur les directives légales du syndicat ou les conditions de cette entente.
- b) Les employés doivent passer par l'entremise de leur délégué syndical ou de ses adjoints pour l'application de la convention.

6.02 Aucune discrimination

L'Employeur ne fait aucune discrimination envers aucun employé en raison de sa participation à des activités syndicales.

6.03 Activités syndicales à l'extérieur

Tout employé choisi pour représenter le syndicat lors d'activités syndicales à l'extérieur de l'Entreprise, tel qu'exécutif, congrès, colloque ou cours peut à cette fin s'absenter de son travail sans solde aux conditions suivantes:

- Pas plus de deux employés à la fois
- Pas plus d'un par opération
- L'Employeur devra être avisé quinze (15) jours à l'avance

De tel congés ne pourront excéder trente (30) jours ouvrables par année et devront être pris par tranche d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs.



## SECTION 6

## ACTIVITES SYNDICALES (suite)

6.04

### Copie de la convention

- a) Afin de permettre à tous les employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage dans les trente jours de la date de la signature de la présente convention, à remettre une copie de la présente convention (format de poche) à chacun des employés.
- b) L'Employeur remet également un exemplaire de la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux et autres renseignements pertinents. Cette documentation comprend une copie des états financiers vis-à-vis le plan de pension et du régime d'assurance.

6.05

### Réunion d'atelier

Une réunion d'atelier d'une durée d'une demi ( $\frac{1}{2}$ ) heure est permise deux fois par année sans perte de salaire, avant la fin de l'équipe, après un avis d'une semaine du délégué syndical à l'Employeur.

6.06

### Tableaux d'affichage

- a) Le délégué syndical et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé par l'Employeur à un endroit convenu mutuellement, les avis ou les communications du Syndicat que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Seul le délégué syndical et ses assistants ont le droit de poser et de retirer les avis syndicaux.
- b) Les avis ne doivent pas être contre l'ordre public, la convention, ou les règlements approuvés tel que prévus à la convention.

6.07

### Accès à l'atelier

Les officiers du Syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur après l'avoir avisé et sans entraver la production.

6.08

### Comités

- a) Les pertes de salaire occasionnées par le comité de négociations, sont payées par l'Employeur, n'excédant pas trois (3) jours pour chacun des membres du comité. Le comité de négociation compte deux (2) membres.
- b) Tout employé participant à des réunions d'un comité bipartite réunissant des représentants de l'Employeur et du Syndicat a le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les périodes de travail qu'il emploie aux réunions d'un tel comité.
- c) Aux fins de l'explication du présent article de la convention, L'Employeur convient que dans le cas où des représentants syndicaux des comités travaillant sur une autre équipe que celle durant laquelle se tient la réunion les heures ainsi occupées, excédant trois heures, seront réduites de leur unité de travail et seront payés à temps simple ou temps supplémentaire selon le gré de la compagnie.

6.09

### Permanent syndical

L'Employeur accorde un congé sans salaire à un employé régulier pour lui permettre d'occuper un emploi syndical à plein temps. L'ancienneté continue de s'accumuler durant ladite période.

Le Syndicat informera l'Employeur quinze (15) jours ouvrables avant le départ de l'employé et quinze (15) jours ouvrables avant son retour au travail.

Un tel congé peut-être pris pour la durée de la convention.

## SECTION 7 JURIDICTION

### 7.01 Juridiction de travail

La juridiction du Syndicat est définie comme incluant tout le travail présentement fait, par l'Employeur ou qui serait le substitut ou l'évolution de ce travail fait par les employés régis par cette entente, par quelque procédé, machinerie ou équipement que ce soit, sans tenir compte de l'endroit où ces travaux seront exécutés. Il est entendu que tout travail additionnel qui pourra être assigné dans le futur aux employés régis par cette entente est inclus dans la juridiction selon les modalités précitées. Seuls les employés, membres du Syndicat ou sous permis de travail peuvent effectuer le travail de l'Employeur.

### 7.02 Sous-traitant

Aucune mise-à-pied des employés réguliers ne doit résulter lorsque l'Employeur confie du travail à des sous-traitants.

## SECTION 8 COOPERATION

### 8.01 Comité des relations de travail

- a) Un comité conjoint des relations du travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes. Le Syndicat est toujours représenté par deux (2) délégués de l'unité de négociation.
- b) Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie.
- c) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande de l'Employeur ou du Syndicat, dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception de l'avis écrit spécifiant les sujets que l'Employeur ou le Syndicat veut discuter.
- d) L'Employeur ou le Syndicat peut inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties. L'Employeur et le Syndicat en sont avisés par écrit à l'avance.

### 8.02 Comité de sécurité et santé

- a) Un comité de sécurité et santé, composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours de la signature des présentes. Les noms des représentants du comité seront réciproquement communiqués par écrit.

Les tâches du comité sont:

- 1- De veiller à l'observation des lois et règlements gouvernementaux concernant la sécurité et la santé des travailleurs et de toutes autres règles de sécurité de l'établissement;
  - 2- D'analyser les causes de tout accident ou maladie industrielle et faire rapport à l'Employeur et au Syndicat;
  - 3- De tenir une réunion, selon les besoins, pour discussion desdits accidents et maladies, de leurs causes et des moyens de les prévenir.
  - 4- De tenir un procès-verbal des réunions.
- 5a) Les employés ont le droit de cesser de travailler s'il y a une situation dangereuse pour leur santé et sécurité. Le tout sujet à la loi sur la santé et la sécurité du travail.
  - b) Le Syndicat pourra organiser une inspection des lieux par soit des inspecteurs des gouvernements fédéral, provincial ou municipal,



## SECTION 8

### COOPERATION (suite)

#### 8.02

##### Comité de sécurité et santé (suite)

- 5b) s'il le juge à propos; de plus, les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci sont écrites et transmises également au Syndicat et à l'Employeur. Tout sujet à la loi sur la santé et la sécurité du travail.
- c) L'Employeur accepte de fournir l'équipement de protection indispensable à la sécurité de ses employés et reconnu comme tel par le comité. Le tout sujet à la loi sur la santé et la sécurité du travail.
- d) L'Employeur s'engage à maintenir l'établissement propre, bien éclairé, bien aéré et bien tempéré. Les employés, de leur côté, doivent apporter toute leur coopération afin de maintenir ledit établissement, l'équipement et tout autre objet qui s'y trouve en état d'ordre et de propreté. Le tout sujet à la loi sur la santé et la sécurité du travail.
- e) L'Employeur fournit aux employés les outils nécessaires à l'exécution de leur travail.

#### 8.03

##### Examen médical

Tout employé peut passer un examen médical sur les heures de travail. Le tout sujet à la loi sur la santé et la sécurité du travail.

Le résultat d'un tel examen ne peut avoir pour effet d'amener des mesures contre l'employé.

## SECTION 9

### EMBAUCHE DU PERSONNEL

#### 9.01

##### Demande de personnel

Conformément à l'article 5.01 de la présente convention, lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouvel employé, l'Employeur s'adresse par téléphone au Syndicat. Si le Syndicat fait défaut de fournir, dans les deux (2) jours l'employé compétent requis, ou indique qu'il n'a pas quelqu'un disponible l'Employeur peut alors embaucher tel employé d'autres sources

#### 9.02

##### Période de probation

Tout nouvel employé est sujet à la période de probation de soixante (60) jours ouvrables. Tel employé est couvert par toutes les dispositions de la convention durant cette période.

#### 9.03

##### Ouverture de poste

Dans le cas d'ouverture de poste, l'Employeur en avise le syndicat conformément à la disposition 01 ci-dessus. Immédiatement le syndicat affiche ledit poste à l'intention des employés présents pendant une période de dix (10) jours. L'Employé ayant le plus d'ancienneté se voit accorder le poste vacant s'il peut remplir les exigences normales de la tâche. Une période raisonnable d'essai n'excédant pas trente (30) jours de travail peut-être accordé.

Cette période peut-être prolongée par consentement de l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

Ce salarié pourra à sa demande, au cours de sa période d'essai, retourner à son ancien poste avec tous les droits et privilèges.

De même si le salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche, il sera retourné à son ancien poste avec tous ses droits et privilèges.

SECTION 10 GREVE ET ARRET DE TRAVAIL

10.01 Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail ou tout produit reçu de ou destiné à une entreprise où est en cours un lock-out décrété par ladite entreprise à l'égard de l'Union ou de toute autre section locale du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications ou encore une grève légale faite par l'Union ou toute autre section locale de l'Union Typographique Internationale et autorisée par cette dernière.

10.02 Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que l'Union ait au moins quarante-huit (48) heures au préalable avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'entreprise en cause. Il est bien entendu que tout travail accepté ou produit commandé par l'Employeur, alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté ou complété selon le cas.

Dans l'éventualité où les dispositions du présent paragraphe s'appliquent, l'Union s'engage à collaborer avec l'Employeur pour assurer la fourniture du matériel ou du produit concerné afin de maintenir la production.

SECTION 11 ANCIENNETE

11.01 Ancienneté

Sous réserve de ce que prévu au paragraphe 11.03, l'ancienneté n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfices marginaux prévus à la convention.

11.02 Accumulation

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) Les vacances annuelles;
- b) Les jours fériés;
- c) Les congés familiaux et spéciaux;
- d) Durant une mise-à-pied pour une période de 12 mois ou l'équivalent de son ancienneté si inférieure à 12 mois.
- e) Les congés de maternité
- f) Les absences avec ou sans solde; autorisé par l'Employeur ou prévu à la convention.
- g) Les absences pour maladie ou accident pour une période de dix-huits (18) mois ou l'équivalent de son ancienneté si inférieure à 18 mois.

Pertes

L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;
- b) Lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale;
- c) Lorsqu'un employé est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de dix (10) jours de l'avis de rappel. (L'avis de rappel est fait par courrier recommandé avec copie au Syndicat)

11.03 Application

L'ancienneté, à mois d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique de la façon et pour les fins suivantes:

- a) Pour le choix dans la cédule des vacances;
- b) Dans le cas exclusif de mises-à-pied pour manque de production, dans ces cas l'employé touché peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une autre classification s'il répond aux exigences normales de la tâche.
- c) Dans le cas de rappel au travail
- d) Pour la réclamation du travail dans une nouvelle classification ou lorsqu'il y a un poste vacant;



SECTION 11 ANCIENNETE (suite)

11.04 Liste

L'annexe "A" indique l'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention à la date mentionnée sur ce document.

SECTION 12 NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

12.01 Dans l'éventualité de l'installation de nouveaux procédés ou nouvelles machines tombant sous la juridiction de cette entente, l'Employeur et le Syndicat consentent à mettre en opération immédiatement ces machines ou ces procédés selon l'échelle de salaire .

12.02 Un comité conjoint constitué de deux (2) membres nommés par la compagnie et de deux (2) membres nommés par le Syndicat établiront les taux de salaire dans les trente (30) jours qui suivent la mise en opération de cette machine ou de procédé. S'il n'y a pas d'entente la procédure de grief ou d'arbitrage s'applique. Le tribunal d'arbitrage pourra décider du taux de salaire.

12.03 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur ne fera aucune mise-à-pied parmi les employés ayant 2 ans d'ancienneté ou plus suite à l'installation de nouvelles machines et nouveaux procédés. Il est entendu que l'Employeur peut déplacer cet employé à une autre classification et il recevra le taux de salaire de sa nouvelle classification.

SECTION 13 MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Convocation

Lorsque l'Employeur convoque un employé pour des raisons disciplinaires ou autres, il doit aussi convoquer le délégué syndical.

13.02 Avis écrit

L'Employeur informe par écrit l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoie une copie au Syndicat. Les raisons qui motivent la décision de l'Employeur sont données par écrit à l'employé, et au Syndicat à moins que l'employé ne s'y oppose. Pour les besoins de cet article, un avertissement constitue une mesure disciplinaire.

13.03 Dossier

a) Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque treize (13) mois se sont écoulés.

b) Un employé peut, sur demande, consulter son dossier accompagné de son représentant syndical.

SECTION 14 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

14.01 Grief

a) L'employé qui se croit lésé peut formuler par écrit un grief conformément à la procédure établie à la présente section.

b) Le syndicat peut exercer le droit de grief octroyé à l'employé sans justifier une cession de créance de sa part.

c) L'Employeur peut déposer un grief conformément aux dispositions de la présente section, en le remettant au délégué syndical.

## SECTION 14 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

### 14.02 Contenu du grief

Le grief doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et il doit être daté; il doit être signé par le délégué syndical ou en son absence par son adjoint.

### 14.03 Etapas et délais

Lors d'un désaccord, le contremaître et le délégué syndical ou son assistant se rencontrent le plus tôt possible afin de redresser la situation. A défaut d'entente le grief écrit est référé au directeur de production dans les trente (30) jours des faits donnant lieu au grief. Les parties devront alors se rencontrer pour tenter de régler ce grief.

A défaut de règlement, l'une ou l'autre partie peut porter le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la soumission du grief, par avis écrit à l'autre partie.

### 14.04 Arbitrage

- a) Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre est choisi de consentement par les parties. S'il n'y a pas d'entente pour le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un d'office.
- b) Les parties peuvent référer tout grief à la procédure accélérée d'arbitrage des griefs du Ministère du Travail.

### 14.05 Juridiction de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
- b) Dans les griefs concernant les cas de congédiement, l'arbitre aura le droit, soit de rendre effective la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision équitable.

### 14.06 Sentence

La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.

### 14.07 Règlement

Tout règlement d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, doit faire l'objet d'un écrit signé par elles. Tel règlement lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.

Un tel règlement constitue un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être par la suite invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

### 14.08 Délais

Les délais prévus au paragraphe 14.03 sont de rigueur; ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

### 14.09 Honoraires

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés également entre les parties.

### 14.10 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs, traitant de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.



## SECTION 15 MISES-A-PIED ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

### 15.01 Mises-à-pied

Il n'y aura pas de mises-à-pied à moins de baisse importante dans le volume de travail.

Dans le cas de mise-à-pied, la procédure suivante s'applique:

#### a) Mise-à-pied temporaire de plus de deux semaines

Les employés concernés et le Syndicat doivent être avisés à l'avance, jamais moins de:

- Cinq jours ouvrables pour les employés ayant 3 années d'ancienneté et plus.
- Dix jours ouvrables pour les employés ayant cinq (5) années d'ancienneté et plus.

#### b) Mise-à-pied permanente:

Les employés mis-à-pied ont droit à l'indemnité de licenciement prévue selon la loi.

### 15.02 Paieement des avantages

Tout employé mis-à-pied, reçoit au moment de son choix, tous les montants accumulés depuis son entrée en service dans l'entreprise.

### 15.03 Rappel au travail

Les employés mis-à-pied, sont sujets à rappel, et l'Employeur doit les rappeler au travail (par courrier recommandé) conformément à l'article 11.02 et 11.03.

### 15.04 Cessation d'emploi

L'employé peut exiger à la cessation de son emploi, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les noms et adresses de l'Employeur.

### 15.05 Cas de force majeure

- a) Il est entendu qu'en cas de réduction des effectifs résultant d'événements ou de circonstances de force majeure tels un incendie, une inondation, une panne d'électricité, etc... l'avis de mise-à-pied prévue à 15.01 ne s'applique pas.
- b) L'Employeur cependant s'engage à payer le salaire régulier des employés touchés par ces cas de force majeure lors de tels événements, pour le reste de la journée de travail n'excédant pas quatre (4) heures.

## SECTION 16 SEMAINE DE TRAVAIL

### 16.01 Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail pour tous les employés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) unités consécutives de huit (8) heures consécutives chacune située entre le lundi et le vendredi.

### 16.02 Période de repas

Aucun employé couvert par ce contrat ne sera requis de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans une période de repas de 30 minutes.

SECTION 16 SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

16.03 Semaine complète

Il est entendu que l'Employeur ne devra enjoindre les employés à travailler moins de quarante (40) heures par semaine divisées en 5 jours ou nuits d'au plus huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement. Ceci n'empêche pas l'Employeur de faire des mises-à-pied conformément à la section 15.

16.04 Modifications

L'Employeur peut changer les heures de travail (début et fin des heures de travail) et le nombre d'employés, par équipe en donnant un avis aux employés sept (7) jours avant de donner effet à tel changement. Cependant dans le cas de transferts d'équipe dus à l'absence d'employés, l'avis est de 24 heures.

16.05 Période de repos

Les employés bénéficieront de deux (2) périodes de repos payées par jours, soit:

- Une période de 10 minutes dans la première moitié et une (1) période de 10 minutes dans la deuxième moitié de la journée normale de travail. Il est entendu que la pratique actuelle sera maintenue concernant le temps pour se laver.

16.06 Choix d'équipe

Les employés choisissent leur équipe de travail en fonction de leur ancienneté.

Cependant, les employés en période de probation pourront être assignés sur des équipes aux choix de l'Employeur.

Cependant si l'Employeur ne peut se procurer le personnel nécessaire pour satisfaire la production les parties se rencontreront pour établir un système de rotation.

SECTION 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Taux supplémentaire

Le temps supplémentaire se définit comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail d'une journée d'un employé, ou de tout temps exécuté lors des jours de congés, ce temps supplémentaire est payé comme suit:

- Avant ou après les heures d'une journée: Les trois (3) premières heures à temps et demi et les heures suivantes à temps-double
- Les samedis: du 1er juin au 31 août, temps-double pour toute la journée. Pour les autres mois de l'année (4) premières heures à temps et demi et les heures suivantes à temps-double.
- Les dimanches et les jours fériés: temps-double plus le jour de congé dans le cas des congés fériés.

17.02 Les employés reconnaissant la nécessité du temps supplémentaire s'engagent à collaborer pour effectuer les heures supplémentaires nécessaires. Un employé a le droit de refuser de faire du temps-supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Tel refus ne doit être ni concerté, ni systématique.



SECTION 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

17.03 Congés fériés

Tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels est payé au taux de temps double, plus une journée de congé payée remise après entente entre l'employé et son contremaître. S'il n'y a pas d'entente pour la reprise du congé dans les trente (30) jours, l'employé est alors payé pour ladite fête.

17.04 Congé hebdomadaire

Un employé ne peut être appelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins qu'une demie unité de travail.

17.05 Avis

Dans le cas d'heures de travail supplémentaire demandées par l'Employeur les employés devront être avisés si possible l'avant-midi mais jamais moins d'une (1½) heure et demi à l'avance. Dans le cas de journée supplémentaire, les employés devront être avisés la veille.

17.06 Période de repos

Un employé demandé pour faire du temps supplémentaire avant ou à la fin de sa journée régulière de travail, bénéficiera de 10 minutes de repos payées immédiatement au début de temps supplémentaire et 10 minutes après chaque 2 heures de temps supplémentaire.

17.07 Rappel au travail

Tout employé rappelé au travail après sa journée régulière de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail au taux supplémentaire applicable.

SECTION 18 CONGES FERIES

18.01 Enumération

Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur.

|    |                           |                                           |
|----|---------------------------|-------------------------------------------|
| a) | Jour de l'An              | Action de Grâce                           |
|    | Lendemain du Jour de l'An | Demi journée avant veille de Noël         |
|    | Vendredi Saint            | Veille de Noël                            |
|    | Fête de la Reine          | Noël                                      |
|    | St-Jean-Baptiste          | Lendemain de Noël                         |
|    | Jour du Canada            | Demi journée avant veille de jour de l'An |
|    | Fête du Travail           | Veille du jour de l'An                    |

- b) L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait gagné pour 8 heures de travail.

18.02 Travail

Tout travail exécuté pendant les jours fériés ci-haut mentionnés et les jours observés comme tels sera régi par la clause de temps supplémentaire.

18.03 Congé durant une absence

L'employé a droit au paiement d'un congé férié ou à remise à une date ultérieure à son choix, dans les cas suivants:

- Congés hebdomadaires
- Vacances
- Congés familiaux
- Absence pour maladie ou accident durant les trente (30) premiers jours.

## SECTION 19 CONGES FAMILIAUX

### 19.01 Décès

- a) Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit à un congé payé d'une durée de trois (3) jours.
- b) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, l'employé a un congé payé d'une durée de trois (3) jours.
- c) Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, l'employé a droit à un congé payé de un (1) jour.
- d) Dans le cas du décès d'un grand parent ou d'un petit enfant, l'employé a droit à une (1) journée de congé payé soit le jour des funérailles.
- e) L'Employeur paye à l'employé absent à l'occasion d'un décès, son salaire régulier pour chacun des jours où l'employé est absent si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour l'employé, c'est-à-dire que lorsque l'employé devait n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence être au travail ce jour là. Le dernier jour de congé payé étant la journée des funérailles.

### 19.02 Mariage

- a) A l'occasion du mariage ou du remariage de l'employé celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée et 4 journées de congé sans solde consécutive ou non à son choix.
- b) A l'occasion du mariage d'un fils, d'une fille ou du remariage du père ou de la mère, une (1) journée de congé sans solde sera accordée.

### 19.03 Naissance ou adoption

Lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à un (1) jour de congé payé.

## SECTION 20 CONGES SPECIAUX

### 20.01 Convocation à la cour

1. Tout employé requis de remplir la fonction juré reçoit la différence entre la paye reçue comme juré et huit (8) heures à son taux horaire régulier, et ce, sujet aux conditions suivantes.
  - a) Le salarié doit fournir la preuve de son assignation à titre de juré et du montant reçu comme juré.
  - b) Les jours admissibles pour ce paiement sont des jours ouvrables prévus pendant lesquels le salarié aurait normalement travaillé.
2. Tout employé requis de remplir la fonction de témoin, lors de journées ouvrables, dans une cause où il ne fait pas lui-même partie a droit à un (1) jour de congé payé.

### 20.02 Conditions d'application

Pour avoir droit au bénéfice, prévu à l'article précédent, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) Avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation.
- b) Retourner au travail pour l'unité de travail suivante, dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.



SECTION 20 CONGES SPECIAUX (suite)

20.03 Elections

L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.

20.04 Déménagement

Une journée de congé sans solde est accordée à tout employé qui déménage. L'employé doit aviser le contremaître quarante-huit (48) heures avant un tel congé.

SECTION 21 REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

21.01 Régime de rentes

- a) A partir du 1er mai 1982, l'Employeur consent à contribuer au Plan de pension négocié de l'I.T.U. (Canada), (ci-après dénommé le Plan) un pourcent (1%) du taux de salaire de chaque employé couvert par cette entente dans le but d'établir une pension de retraite, des indemnités de décès et autres indemnités s'y rattachant pour les employés assujettis de l'Employeur et autres Employeurs y contribuant. Les contributions seront faites pour toute unité de travail pour laquelle un employé est rénuméré (y compris absence en maladie, vacance, jours de fête, compensation d'invalidité, absences pour cause de décès, devoir de juré). Le Plan est administré conjointement par les mandataires du Syndicat et des Employeurs.
- b) Les contributions doivent être faites par chèque, mandat de banque ou autre moyen d'échange reconnu et payables au Plan de pension négocié de l'I.T.U. (Canada), sont envoyées au Plan de Pension négocié de l'I.T.U. Canada Boîte Postale 8992 Station 18 Toronto, Canada M5W 2C5, pas plus tard que le dix (10) du mois suivant, avec les rapports sur des formules à être fournies par le Plan. Les formules de remise fournies par l'I.T.U. Négociated Pension Plan (Canada) doivent être envoyées par l'Employeur à Boîte Postale 2341, Colorado Springs, Colorado 80901, pas plus tard que le dix (10) du mois suivant celui pour lequel les contributions sont dues.
- c) Le titre aux sommes versées au Plan sera attribué et détenu exclusivement par les mandataires en fidéicommiss afin de pourvoir aux indemnités prévus par le Plan et payer les frais.
- d) L'Employeur consent à ce qu'en plus des droits du Syndicat à mettre en force cette Section, les mandataires auront le droit discrétionnaire de prendre toute action nécessaire pour percevoir toutes contributions ou tout argent dûs et à percevoir par le Plan et pour se procurer les rapports en retard. L'Employeur reconnaît, de plus, que les mandataires ont le droit de collecter des frais légaux raisonnables et les dépenses contractées en relation ci-jointe. L'Employeur remettra au délégué syndical une copie des formules de quittance reçues du Plan de pension négocié de l'I.T.U. (Canada) dans les (5) jours de la réception de ces formules.
- e) A moins qu'il soit explicitement convenu par écrit, les indemnités prévues par les contributions au Plan de pension négocié de l'I.T.U. (Canada) conformément à cette Section seront en surplus de toute autre indemnité autrement prévue par l'Employeur en fait de contributions.
- f) Les montants déjà versés dans le régime de l'Employeur seront transférés au Plan de pension négocié de l'I.T.U., au nom de chacun des employés y participant. Ce transfert s'effectuera lors du début du nouveau Plan.

SECTION 21 REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE (suite)

21.02 Régime d'assurance-groupe

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime collectif d'assurance-vie, accident, maladie et salaire; le tout selon les modalités énoncées au présent article.
- b) Le choix du régime, de ses modalités et de l'assureur relève entièrement du syndicat.
- c) A partir du 1er septembre 1982 la participation de l'Employeur sera de \$0.10 l'heure par employé pour tous les employés. D'ici au 1er septembre 1982 la pratique actuelle sera maintenue.
- d) L'Employeur s'engage à retenir à la source sur le chèque de salaire de chaque employé, sa contribution à un tel régime.
- e) L'Employeur verse à l'assureur la contribution ainsi retenue, augmentée de sa propre contribution.
- f) L'Employeur informe l'assureur des nouvelles adhésions et échéances par le moyen de la facture mensuelle et fait compléter les cartes d'adhésion fournies par l'assureur ainsi que les formules de réclamation d'assurance salaire.
- g) Le Syndicat devra remettre à l'Employeur une copie du contrat d'assurance collective indiquant le montant de la prime à être versé pour chaque employé.

SECTION 22 VACANCES

22.01 Nombre de semaines

L'Employeur accordera aux employés régis par la présente convention, des vacances annuelles, conformément au tableau suivant, dépendant de leur ancienneté.

|                |                             |
|----------------|-----------------------------|
| Moins d'un an  | 1 jour par mois, maximum 10 |
| 1 an et plus   | 2 semaines annuellement     |
| 5 ans et plus  | 3 semaines annuellement     |
| 15 ans et plus | 4 semaines annuellement     |
| 25 ans et plus | 5 semaines annuellement     |

A partir de la deuxième année de la convention, l'éligibilité pour 4 semaines de vacances sera réduite à treize (13) année de service.

A partir de la troisième année de la convention l'éligibilité pour 3 semaines de vacances sera réduite à quatre année de service.

Les vacances sont payées selon la plus avantageuse pour l'employé des deux méthodes suivantes.

- a) 2% du revenu de l'année de référence pour chaque semaine de vacance.

Le salaire en vigueur au moment où les vacances sont prises, prime comprise pour les employés de l'équipe de soir ou de nuit.

22.02 Règlements

- a) Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir de 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dûes pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.



SECTION 22 VACANCES (suite)

22.02 Règlements (suite)

- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dûes.

22.03 Départ

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession.

22.04 Cédule de vacances

- a) La cédule des vacances annuelles devra être préparée par le directeur de production vers le 1er avril de chaque année et devra être affichée au plus tard le 1er mai suivant.
- b) Aucun employé ne sera empêché de prendre (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles entre le 1er juin et le 15 septembre (période de vacances estivales).
- c) Les semaines de vacances non prises durant la période estivale devront être prises en dehors de la période précitée. Il est entendu que pas plus qu'un employé par opération ne peut s'absenter simultanément sans le consentement de l'Employeur.

22.05 Choix

- a) L'ordre d'ancienneté des employés déterminera la préséance pour le choix des vacances.

Les employés devront déclarer leur choix au contremaître sept (7) jours après l'affichage de l'avis à cet effet.

- b) Si les vacances tombent en période de maladie ou d'accident, elles pourront être reportées au gré de l'employé, à une date ultérieure. Il en sera de même lorsqu'un employé sera appelé comme juré.

22.06 Modification

Lorsque l'Employeur requiert le transfert permanent d'un employé à une autre équipe ou à une autre classification après l'affichage des dates individuelles de vacances et qu'une date de vacances a été attribuée à cet employé, si ledit transfert affecte le choix initial de vacances de cet employé, il peut alors conserver la date qu'il a choisie ou choisir toute autre date parmi celle encore disponible.

SECTION 23 CONGES DE MATERNITE

- 23.01 Les lois et règlements sur les congés de maternité s'appliquent et font partie intégrante de la convention.

SECTION 24 SALAIRES, CLASSIFICATIONS ET PRIMES

24.01 Jour de paye

Les payes sont distribuées le jeudi pour les heures travaillées la semaine précédente.

24.02 Salaires et classifications

Les taux de salaires et les classifications apparaissent à "l'annexe B" et font parties intégrante de la convention.

24.03 Taux minimal

Aucun employé couvert par cette entente ne doit recevoir moins que le taux fixé par le décret relatif à l'industrie de la fabrication des boîtes de Carton du Québec plus dix (10%) pour cent.

24.04 Primes

- a) Tous les employés travaillant sur l'équipe de soir recevront une prime de quinze (15%) pour cent.
- b) Tous les employés travaillant sur l'équipe de nuit recevront une prime de quinze (15%) pour cent.

24.05 Rétroactivité

Chacun des employés effectivement au travail au 1er septembre 1981 recevra un montant équivalent à la différence entre le salaire gagné et le taux de salaire majoré au 1er septembre 1981 sur toutes les heures travaillées et/ou payées.

Et sera payé comme suit:

|                   |                                                                                                                                     |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Moins de \$200.00 | Un versement dans les trente (30) jours de la signature de la convention                                                            |
| Plus de \$200.00  | Un versement de \$200. dans les trente (30) jours de la signature de la convention et le solde dans les trente (30) jours suivants. |

24.06 Intégration

Les primes dont il est question aux articles précédents sont intégrées au salaire et payable pour toutes les heures travaillées et lors de toute absence payée. Le temps supplémentaire s'applique également à les primes.

24.07 Taux salarial

Les taux de salaire apparaissant à l'annexe "B" seront majorés de 10% au 1er septembre 1982.

Les taux de salaire du 1er septembre 1982 seront majorés de 10% au 1er septembre 1983

SECTION 25 TRANSFERT TEMPORAIRE

Tout employé demandé pour remplacer un employé travaillant à une classification supérieur devra recevoir le taux horaire payé par cette classification.

Cependant, lorsqu'un employé est demandé pour travailler à une classification inférieure il doit être payé le taux horaire de son occupation régulière.



SECTION 26 DISPOSITIONS GENERALES

26.01 Erreur sur la paye

L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à dix dollars (\$10.00) qui aurait été oublié sur la paye d'un employé.

26.02 Outillage

Les outils nécessaires à l'exécution du travail seront fournis par l'Employeur.

26.03 Travail seul

Aucun employé ne peut en aucun temps travailler seul dans l'établissement sans qu'il y ait un représentant de l'Employeur dans le service ou à portée de voix.

26.04 Accident de travail

Lorsque survient un accident de travail l'Employeur pourvoit au transport de l'employé à l'hôpital.

L'employé ne perd aucun temps en salaire pour la journée ou l'accident se produit.

26.05 Trousse de premiers soins

L'Employeur voit au maintien d'une trousse de "Premiers soins" adéquate pour le traitement de ses employés et facilement accessible.

26.06 Caisse d'Economie

L'Employeur convient de prendre les mesures afin de retirer à la source tout montant que les employés pourraient vouloir déposer à la "Caisse d'Economie des Imprimeurs".

SECTION 27 DUREE DE LA CONVENTION

27.01 Validité

- a) Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- b) Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit ou lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de son renouvellement. Il est également entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétroactivité prévue à la prochaine convention collective.

27.02 Durée

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1981 et le demeure jusqu'au 31 août 1984.

27.03 Renouvellement

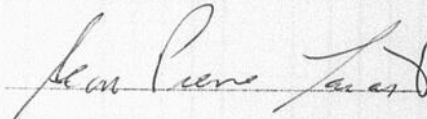
La partie qui désire négocier une nouvelle convention de travail doit faire connaître à l'autre par écrit son intention de ce faire dans les quatre vingt dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

Fait et passé à Montréal, ce ..... 25 .....ième  
jour du mois de ..... Mars ..... 1982

EXCEL PRINTING

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT QUEBECOIS DE  
L'IMPRIMERIE ET DES  
COMMUNICATIONS, local 145

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



EFFECTIF AU 1er SEPTEMBRE 1981

## JOB CLASSIFICATION AND RATES OF WAGES

|                               | 1st<br>6 ms. | 2nd<br>6 ms. | 3rd<br>6 ms. | 4nd<br>6 ms. | 5nd<br>6 ms. | 6nd<br>6 ms. | 7nd<br>6 ms. | 8nd<br>6ms. |         |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------|
| <u>PRINTING DEPARTMENT</u>    |              |              |              |              |              |              |              |             |         |
| Compositor                    | \$ 5.78      | \$ 6.26      | \$ 6.74      | \$ 7.22      | \$ 7.70      | \$ 8.19      | \$ 8.67      | \$ 9.15     | \$ 9.63 |
| Cylinder Press (One Color)    | 5.70         | 6.18         | 6.65         | 7.13         | 7.60         | 8.08         | 8.55         | 9.03        | 9.50    |
| (Two Color)                   | 5.94         | 6.44         | 6.93         | 7.43         | 7.92         | 8.42         | 8.91         | 9.41        | 9.90    |
| Platen Press                  | 5.19         | 5.60         | 5.80         | 6.37         | 6.81         | 7.28         | 7.59         | 8.05        | 8.25    |
| <u>OFFSET DEPARTMENT</u>      |              |              |              |              |              |              |              |             |         |
|                               | 60%          | 65%          | 70%          | 75%          | 80%          | 85%          | 90%          | 95%         | 100%    |
| Multilith (one or two color)  | 5.96         | 6.46         | 6.96         | 7.46         | 7.95         | 8.45         | 8.95         | 9.44        | 9.94    |
| Presses up to 30" (One Color) | 5.96         | 6.46         | 6.96         | 7.46         | 7.95         | 8.45         | 8.95         | 9.44        | 9.94    |
| (Two Color)                   | 7.80         | 8.45         | 9.10         | 9.75         | 10.40        | 11.05        | 11.70        | 12.35       | 13.00   |

|                               | 1st<br>6 ms. | 2nd<br>6 ms. | 3nd<br>6 ms. | 4nd<br>6 ms. | 5nd<br>6 ms. | 6nd<br>6 ms. | 7nd<br>6 ms. | 8nd<br>6 ms. | PAR LA SUITE |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <u>DIE CUTTING DEPARTMENT</u> |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Cylinder Pressman             | 6.38         |              | 7.19         |              | 8.00         |              | 8.81         |              | \$ 9.62      |
| Platen Pressman               | 6.06         |              | 6.69         |              | 7.32         |              | 7.95         |              | 8.56         |
| Cutter on Knife               | 6.38         | 7.50         |              |              |              |              |              |              | 8.52         |
| <u>FOLDING BOX DEPARTMENT</u> |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Glueing Machine Operator      | 6.44         |              | 6.91         |              | 7.38         |              | 7.85         |              | 8.30         |
| Baler                         | 5.48         |              |              |              |              |              |              |              | 6.40         |
| Stripper                      | 5.48         |              |              |              |              |              |              |              | 6.45         |
| Packer                        | 5.37         |              |              |              |              |              |              |              | 6.31         |
| <u>SHIPPING DEPARTMENT</u>    |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Shipper                       | 5.95         | 7.00         |              |              |              |              |              |              | 8.00         |
| Truck Driver                  | 6.02         |              |              |              |              |              |              |              | 7.65         |
| Lift Truck Operator           | 5.68         |              |              |              |              |              |              |              | 6.68         |
| General Help                  | 5.07         |              |              |              |              |              |              |              | 5.89         |